

B e r i c h t

der Gleichstellungsbeauftragten der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers nach § 28 des Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG)

Hannover, 8. November 2016

In der Anlage übersenden wir der Landessynode den zweiten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Landeskirche nach dem Gleichberechtigungsgesetz.

Das Landeskirchenamt
Dr. Springer

Anlagen

Nach § 28 des Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz) wird der Landessynode im Abstand von zwei Jahren der Bericht der Stabsstelle Gleichstellung vorgelegt. Im Folgenden findet sich der Bericht für den Zeitraum November 2014 bis Oktober 2016

1. Entwicklung der landeskirchlichen Gleichstellungsarbeit

Die Entwicklung der landeskirchlichen Gleichstellungsarbeit zeigt, dass sich diese Arbeit und die Umsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes langsam verstetigt. Festzustellen ist ein Unterschied zwischen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen, in denen eine Mitarbeitervertretung vorhanden ist, und der Arbeit der Stabsstelle Gleichstellung. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten „in der Fläche“ gestaltet sich äußerst unterschiedlich in einer Bandbreite von sachlicher Unterstützung und Begleitung von der Dienststelle über wohlwollende Zurkenntnisnahme bis hin zu einer Haltung, die dieser Arbeit eher Hindernisse in den Weg legt.

1.1 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

Zum Stand der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten wird anhand der beiden Karten aus den Jahren 2014 und 2016 deutlich, dass sich besonders im Sprengel Stade eine positive Veränderung ergeben hat, da viele Vakanzten aufgehoben sind. Allerdings fällt auf, dass in einigen Bereichen, in denen ein Gleichstellungsbeauftragter oder eine Gleichstellungsbeauftragte schon 2014 bestellt war, inzwischen wieder eine Vakanz herrscht. Die Gründe sind vielgestaltig, eine Tendenz kann daraus nicht abgeleitet werden. Die Karten stellen den aktuellen Stand dar, weisen auf entsprechende Fluktuation hin und zeigen an, wo eine Bestellung noch aussteht.



Für den Bereich Pastoren und Pastorinnen, Vikare und Vikarinnen und Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes ist aktuell eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Die Schwierigkeit der Übernahme eines solchen Amtes für diesen Bereich könnte in der nicht geklärten Ausstattung für die Erledigung der Aufgaben liegen. Hier wird noch Diskussionsbedarf gesehen. – Dass für diesen Bereich aber eine Gleichstellungsbeauftragte - neben der gesetzlichen Vorgabe – vonnöten ist, wird deutlich an den Fragen und Beratungsanliegen von Pastorinnen und Vikarinnen bei der Stabsstelle.

1.2 Übergangsregelung nach § 29 (2) GlbG

Da das Gleichberechtigungsgesetz vorsieht, dass ein Gleichstellungsbeauftragter oder eine Gleichstellungsbeauftragte nicht Mitglied der Mitarbeitervertretung sein darf, enthält es eine Übergangsregelung für diejenigen, die nach dem bisherigen Recht beide Ämter gleichzeitig innehatten. Vom Ablauf der Übergangsfrist sind zwei Beauftragte betroffen, die sich je individuell entschieden haben: die eine hat auf eine erneute Kandidatur für die Mitarbeitervertretung verzichtet, die andere wird zum 1. Januar 2017 ihr Amt abgeben, da sie weiterhin Mitglied der Mitarbeitervertretung ist.

1.3 Eine Arbeitshilfe für die Praxis

Gemeinsam mit der Rechtsabteilung wurde eine Handreichung erstellt als Hilfe und Unterstützung bei der Anwendung des Gleichberechtigungsgesetzes. Am 15. Dezember 2015 wurde sie den Dienststellen und den Gleichstellungsbeauftragten in digitaler Form zugesandt. Sie steht unter www.gleichstellung.wir-e.de/aktuelles zum Download bereit und wird dort nach Bedarf aktualisiert.

Die jetzt entstandene Druckversion wird Ihnen als Tischvorlage zur Verfügung gestellt. Weitere Exemplare können gern im Büro der Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden (mail-Adresse: gleichstellung@evlka.de).

1.4 Die Stabsstelle

Die Stabsstelle wurde und wird beteiligt bei der Entwicklung des Personalentwicklungsrahmenkonzeptes, in der AG „Kirche und Berufe“ zur Nachwuchsgewinnung, bei externen Beratungen und bei landeskirchenweiten Veranstaltungen wie den Tag des Kindergottesdienstes oder den Tag des Ehrenamtes. Darüber hinaus findet Beratung nach Bedarf statt. Der Beirat für die Stabsstelle Gleichstellung hat inzwischen seine Arbeit aufgenommen. Fortbildungsangebote für Gleichstellungs-

beauftragte werden bedarfsgerecht konzipiert und 2mal jährlich als Tagesveranstaltung angeboten.

Mit Vertretern der Gesamtmitarbeitervertretung wird über das Verhältnis von Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragten nachgedacht und über mögliche Formen der Zusammenarbeit in einem Arbeitskreis diskutiert.

Über andere Tätigkeitsbereiche wie die Beteiligung bei Bewerbungsverfahren oder weitere Vorhaben gibt die Gleichstellungsbeauftragte gern Auskunft. Alles kann hier nicht dargestellt werden. Im Folgenden soll aber exemplarisch deutlich gemacht werden, dass Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche kirchlichen Lebens hineinreicht und hineinwirkt.

2. Lust zum Leiten – Kompetenzen stärken – Langzeitfortbildung für Pastorinnen und ehrenamtliche Frauen

In der 43. Kalenderwoche fanden die Abschlussveranstaltungen der zweiten Auflage der Langzeitfortbildung „Lust zum Leiten“ für Pastorinnen und ehrenamtliche Frauen im Sprengel Lüneburg statt. Nach dem Sprengel Hannover war jetzt der Sprengel Lüneburg verantwortlich für diese Qualifizierungsmaßnahme.

Ursprung dieser beiden Angebote war eine Fortbildung mit dem Titel „Qualifizieren und Vernetzen – Leitungskompetenz von haupt- und ehrenamtlichen Frauen“ im Jahr 2010/2011 in Osnabrück, angeboten von der dortigen Geschäftsstelle der ev. Erwachsenenbildung. Auf Grund der positiven Erfahrung hat im Sprengel Hannover eine Gruppe von Fachfrauen, unter der Leitung von Frau Dr. Spiekermann, ein neues Konzept erarbeitet, bei dem als erste Zielgruppe ehrenamtliche Frauen in Leitungssämtern und als zweite Zielgruppe Pastorinnen mit Interesse an der persönlichen Weiterentwicklung festgelegt wurde. Durch eine gute Mischfinanzierung mit verschiedenen Kooperationspartnern und –partnerinnen und durch die Anerkennung als landeskirchliches Pilotprojekt konnte die Fortbildung im Frühjahr 2014 starten.

Beide Fortbildungen waren schnell ausgebucht. Bei den Pastorinnen gab es eine Warteliste. In acht verschiedenen Modulen wurden den Frauen die notwendigen Schlüsselkompetenzen für ihr Handlungsfeld vermittelt, in dem sie Leitung gestalten. Der Unterschied bei den Fortbildungen bestand darin, dass die Module für den Bereich Ehrenamt jeweils von Freitag bis Samstag (mit Übernachtung) angeboten wurde, während sich die Pastorinnen montags (Pastorinnensonntag) ganztägig trafen. Bei den Pastorinnen wurde die Fortbildung ergänzt durch eine Potentialanalyse inkl. Beratung durch die Arbeitsstelle Personalberatung sowie Supervisionsangebote durch den pas-

toralpsychologischen Dienst. Themenbereiche wie „meine Leitungspotentiale“ und „mein Amt und die kirchlichen Strukturen“ waren gezielt als Stärkung und Qualifizierung für aktuelle und zukünftige Leitungsaufgaben gedacht, - auch im Hinblick für das Interesse für ein höheres Leitungsamt.

Die 14 ehrenamtlichen Teilnehmerinnen zeigten sich höchst motiviert und selbstbewusst nach Abschluss der Qualifizierung, in der sie eine Fülle von Handwerkszeug und Kompetenzen erworben hatten. Die 16 Pastorinnen waren ebenfalls hochmotiviert. Ihr wichtigstes Ergebnis war - wie bei den ehrenamtlichen Frauen - : „Leiten kann frau/man lernen“. Als Problemanzeige wurde benannt, dass sowohl Teilzeitbeschäftigung als auch die Familienphase eine Barriere sein kann, sich weiter zu entwickeln, und dass es auch bisher wenig Unterstützung von außen gibt, in diesen beiden Situationen, die besonders Frauen betreffen, Frauen zu fördern.

Der Vernetzungsgedanke, der die Ausschreibung auf den Bereich des Sprengels begrenzt hatte, wurde von allen teilnehmenden Frauen als ganz wichtig eingestuft. Die Größe des Sprengels ermöglicht die nötige Distanz, bietet aber genauso einen praktikablen Rahmen für Vernetzung und Austausch außerhalb der Veranstaltungsmodule und vor allen Dingen nach Abschluss der Veranstaltung.

Die Auswertungsergebnisse dieses ersten Durchganges sind in das Fortbildungskonzept im Sprengel Lüneburg eingeflossen. Dort haben 16 ehrenamtliche Frauen und 15 Pastorinnen teilgenommen. Hier war neben den Ergebnissen, dass die Qualifizierung gutes Handwerkszeug zum Leiten an die Hand gibt, auch der Hinweis auf den „geschützten“ Raum für Frauen noch sehr wichtig. Mehrheitlich wurde betont, dass die Beschäftigung - allein unter Frauen - mit der eigenen Rolle und mit der Stellung als Frau im Verhältnis zur Männerwelt des eigenen Erfahrungsbereiches spezielle Sichtweisen und neue Positionen eröffnet, die so in einer gemischten Gruppe nicht möglich gewesen wären. Auch in diesem Durchgang war eine große Dankbarkeit besonders der ehrenamtlichen Frauen gegenüber der Landeskirche spürbar dafür, dass Frauen im Ehrenamt so stark gefördert werden.

„Lust zu Leiten – Kompetenzen stärken“: Beide Durchgänge haben dazu beigetragen, Frauen zu stärken, kirchliche Gremienarbeit kompetenter und vielfältiger zu gestalten, Frauen zur Übernahme eines Vorsitzes oder zur Bewerbung in ein höheres Leitungsamt zu ermutigen. Während bei der Fortbildung im Sprengel Hannover bei den Pastorinnen die Familienphase und die Arbeit in Teilzeit als größeres Hindernis für die persönliche Weiterentwicklung empfunden wurde, wurde die Familienphase in Lüne-

burg eher wie selbstverständlich in die Fortbildung integriert. Die Geburten mehrerer Kinder haben die Pastorinnen nicht davon abgehalten, diese Fortbildung bis zum Ende durchzuführen. Die Teilnahme von jungen und älteren Pastorinnen haben alle Teilnehmerinnen als persönliche Bereicherung empfunden. Der Austausch zwischen erfahrenen Pastorinnen und solchen, die jung im Amt sind, war für alle von Nutzen und hat den Wunsch nach weiterer Netzwerkarbeit untereinander noch bestärkt.

3. In Zahlen – Frauen und Männer in der Kirche

Der Gleichstellungsatlas der EKD war Anlass für die Steuerungsgruppe Gender für den Kirchenkreisverband Osnabrück - Stadt und Osnabrück - Land eigene Daten zur Beteiligung von Frauen und Männern in der Kirche für die Region zu erfassen und unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit zu analysieren.

Der erste Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche wurde im Frühjahr 2015 veröffentlicht. Erarbeitet vom Studienzentrum der EKD für Genderfragen in Kirche und Theologie in Zusammenarbeit mit der Konferenz der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den Landeskirchen der EKD enthält er eine breite Datenbasis zu Kirchenmitgliedern, Ehrenamtlichen, Pastorinnen und Pastoren, Theologiestudierenden und Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie - aufgliedert nach Frauen und Männern - und bietet so einen Überblick über den aktuellen Stand der Gleichstellung in der evangelischen Kirche. Er ermöglicht aber auch als Diskussionsgrundlage eine Auseinandersetzung mit speziellen Aspekten kirchlichen Handelns zur Frage der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.

Die Steuerungsgruppe Gender befasste sich mit den Fragen: Wie partizipieren Frauen und Männer am kirchlichen Leben, wie an der Leitung? In Anlehnung an den Gleichstellungsatlas wurden relevante Daten des Kirchenkreisverbandes gesammelt für die Bereiche Kirchenmitgliedschaft, Ehrenamt, Gremien und beruflich Mitarbeitende (Pastoren und Pastorinnen, Diakone und Diakoninnen, Mitarbeitende in Kindertagesstätten, Mitarbeitende in der kirchlichen Verwaltung, Mitarbeitende in den diakonischen Einrichtungen). Eine Besonderheit ist das Zahlenmaterial für den Bereich Diakonie. Das macht deutlich, dass die Arbeitsgruppe die Bereiche Kirche und Diakonie als ein Ganzes für die Region betrachtet und beurteilen möchte. Ihr deskriptiver Ansatz beschränkt sich darauf, quantitativ erfasste Geschlechterverhältnisse anhand des Datenmaterials mit Balkendiagrammen, nach Männern und Frauen aufgeteilt, darzustellen, d.h. diese Daten müssen interpretiert und weiter ausgewertet werden.

Mit dem vorliegenden Flyer (siehe Anlage) hat die Gendergruppe ein Ergebnis präsentiert, das als Ausgangspunkt für eine weitere Beschäftigung in den einzelnen kirchlichen Bereichen, in den Gremien, für die Dienststellen und für die Gleichstellungsbeauftragten eine Arbeitsgrundlage für die Beschäftigung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit im Kirchenkreisverband Osnabrück - Stadt und Osnabrück - Land bietet und so Genderdebatten versachlichen kann.

3.1 Exemplarisch für eine Auswertung ist zu benennen das Verhältnis der Kirchenmitglieder zum Anteil der ehrenamtlich Tätigen im Rahmen der Kirche. Während der Anteil der männlichen Kirchenmitglieder bei 45 % liegt, liegt der Anteil der Männer im Bereich Ehrenamt im Bereich Kirche bei 29,6 %. Da gibt es Nachholbedarf.

3.2 Die Ausschussbesetzungen der drei Kirchenkreistage weisen signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf. In den Bauausschüssen arbeiten 3 Frauen und 28 Männer mit, in den Finanzausschüssen 6 Frauen und 25 Männer, während in den Bildungs- und Schulausschüssen 17 Frauen und 9 Männer tätig sind. Für eine Vielfalt und eine gleichwertig gemischte Besetzung ist es wichtig, Frauen für die Bereiche zu ermutigen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, und Männer in den unterrepräsentierten Bereichen ebenso.

3.3 Besonders auffällig ist die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung bei Männern und Frauen in der Diakonie. Mehr als 2/3 der Mitarbeitenden in der Diakonie arbeiten in Teilzeit. Davon beträgt der Anteil der Frauen 83 %.

Im Bereich der Leitung bzw. der Geschäftsführung ist das Verhältnis von Frauen und Männern völlig unausgewogen. Von 10 Geschäftsführungspositionen ist 1 mit einer Frau besetzt. Diese Analyse ruft dazu auf, gezielt Frauenförderung zu betreiben.

Der Flyer bietet die Möglichkeit sich differenziert und vertieft mit der Auswertung zu beschäftigen und nach Wegen und Möglichkeiten für mehr Ausgewogenheit in der Geschlechterfrage zu suchen. Zum Erreichen des Ziels einer gleichberechtigten Gemeinschaft von Frauen und Männern in Kirche und Diakonie sind Konzepte, Angebote und Maßnahmen erforderlich. Das Beispiel Osnabrück sollte auch andere Bereiche ermutigen, eigene Daten auf dem Hintergrund der Geschlechterverteilung zu ermitteln, sich mit der Datenanalyse auseinanderzusetzen und die gleichstellungspolitische Bilanz individuell in konkrete Maßnahmen umzusetzen.

4. Vielfalt – mit Blick auf die weibliche Seite der Reformation

Im Rahmen der Vorbereitungen auf das Reformationsjubiläum hat sich das Frauennetzwerk des Lutherischen Weltbundes WICAS – Women In Church and Society – mit der Frage der lutherischen Identität von Frauen in Kirche und Gesellschaft und mit der Geschlechtergerechtigkeit als biblischen Auftrag in Bezug auf die Geschichte der Reformation befasst. Ongoing reformation bedeutet für die Perspektive auf die Frauen, dass Frauen maßgeblich reformatorische Prozesse bis in die Gegenwart eingeleitet und durchgeführt haben, ihre wichtige Bedeutung aber oftmals in der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen wurde und wird.

Das Frauennetzwerk des Lutherischen Weltbundes, das in regelmäßigen Abständen als westeuropäische oder gesamteuropäische Konferenz tagt, trägt zu einem intensiven Austausch über die Belange der Frauen bei. Die intensive Vernetzung ermöglicht gemeinsame Aktionen und Partizipation für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Die wechselnden Tagungsorte bieten Einblicke in das Leben der jeweiligen Kirche und die Stellung der Frauen dort. Seit drei Jahren bin ich als liaison person für die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers an den Diskussionen über Genderaspekte und an gemeinsamen Vorhaben zum Reformationsjubiläum beteiligt.

Die Reformation als einen nicht abgeschlossenen Prozess zu begreifen, beinhaltet die Chance, sich als Kirche weiter entwickeln zu können. Es befreit von Vorurteilen und Stereotypen. Veränderung und Neubesinnung geschieht, wenn dabei der Beitrag von Frauen einen sichtbaren Platz einnimmt.

4.1 Postkartenaktion

Unter dem Titel „women in move – Frauen in Bewegung“ sind Postkarten von Frauen erstellt worden, die je eigenen Einfluss auf die Reformation hatten. Die Zusammenstellung erfolgte über die Frauen des Netzwerkes. Diese Karten wurden zunächst nur in Sprachen des WICAS Netzwerkes Europa übersetzt. Mittlerweile werden sie weltweit verbreitet und um Frauen aus der eigenen Kirche ergänzt.

4.2 „her-story-Projekt“

Frauen in ihrer Bedeutung sichtbar zu machen, ist ebenfalls Anlass für das Projekt „her-stories“. Unter der Überschrift „Befreit durch Gottes Gnade – befreit wovon, wofür?“ werden Lebensgeschichten lutherischer Frauen als Befreiungsgeschichten weltweit gesammelt und zu einem Buch zusammengestellt. Geschichts-

schreibung aus männlicher Perspektive wird durch die weibliche Perspektive ergänzt. Herstory vervollständigt History.

4.3 FrauenFestTag

Das WICAS-Frauen Netzwerk plant zusammen mit den Frauenwerken und Gleichstellungsbeauftragten für das nächste Jahr einen großen Frauen-Fest-Tag am 12. August in Wittenberg mit dem Thema „Hier stehen wir“. Neben Bibelarbeiten, Pilgerandachten, Workshops, Podiumsdiskussion und einem ökumenischen Frauengottesdienst wird eingeladen zum Frauenmahl mit Tischreden.

Mit dem Aufruf „500 plus“ werden über 500 Frauen im Talar auf einem gemeinsamen Foto dokumentieren, dass die Ordination von Frauen eine Folge von Luthers Tauftheologie ist – auch wenn es fast 450 Jahre bis zu dieser Erkenntnis gedauert hat.

5. Gender

Der Begriff Gender ist in der gegenwärtigen kirchenpolitischen Diskussion vielen ideologischen Angriffen ausgesetzt. Positionen, die ihn mit den Begriffen ‚Genderismus‘ oder ‚Gender gaga‘ in Beziehung setzen, sehen in der Diskussion um Gender und in der wissenschaftlichen Beschäftigung damit eine Gefährdung der Gesellschaft und besonders der kirchlichen Gemeinschaft. Deshalb ist es erforderlich, seriös mit der Thematik umzugehen und anhand von Differenzierungen die einzelnen Bedeutungsmöglichkeiten zu bestimmen. Gender im Alltagsverständnis wird (laut Duden) verstanden als Synonym für Frauen und Männer als klar unterscheidbare Erscheinungsformen der Gattung Mensch mit jeweils spezifischen Interessen, Fähigkeiten, Eigenschaften usw. In einem differenzierten Verständnis steht Gender für die Formbarkeit und Veränderbarkeit des sozialen Geschlechts. Unterstrichen wird dabei der Einfluss, den Kultur und Gesellschaft auf geschlechtsbezogene Normierungen und Hierarchisierungen haben.

Der Erwartung, dass Menschen in der Kirche über Gendersensibilität und Genderkompetenzen verfügen, müssten Angebote der Fort- und Weiterbildung im hauptamtlichen und ehrenamtlichen Bereich entsprechen. Überlegenswert scheint es mir, einen Fachtag zur Gesamthematik anzubieten.

6. Ansprechstelle für Opfer von sexualisierter Gewalt

Der Bericht über die Arbeit der Ansprechstelle an dieser Stelle folgt der sachlichen Trennung der beiden Themenbereiche, keinesfalls der Wertigkeit dieser Arbeit.

6.1 Die Unabhängige Kommission

Nach wie vor ist die Arbeit der Ansprechstelle geprägt von der Unterstützung der von sexualisierter Gewalt betroffenen Personen, die allein nicht in der Lage sind, das Antragsverfahren durchzuführen. Das bedeutet Hilfestellung beim Ausfüllen der Anträge, das beinhaltet aber inzwischen auch Begleitung durch das Verfahren und Nachbereitung in ganz unterschiedlicher Weise. Diese Arbeit verlangt höchste Sensibilität und Geduld und beinhaltet eine hohe psychische Belastung.

Die Zusammenarbeit mit der Unabhängigen Kommission gelingt sehr gut. Die Leistungen der Mitglieder der Unabhängigen Kommission für unsere Landeskirche sind gar nicht hoch genug einzuschätzen. Sie zeigen auf diesem Gebiet einen Einsatz, der entscheidend zur Versöhnung von Opfern mit der Kirche und der Diakonie beiträgt. Dabei können nicht alle Wünsche erfüllt werden. Ob sie nun berechtigt sind oder nicht, diesen Konflikt gilt es auszuhalten.

6.2 Beratung und Gespräche

Die Beratungsarbeit vollzieht sich unter dem Siegel der Verschwiegenheit und kann hier nur verallgemeinert dargestellt werden. Sexualisierte Gewalt in unterschiedlichen Formen geschieht auch heute im Raum der Kirche. Betroffene – besonders Frauen – sind hilflos, fühlen sich gedemütigt und brauchen viel Zeit, um eine Entscheidung für sich zu treffen, welchen Weg sie gehen wollen. Weil nur wenige Fälle in ein Strafverfahren münden, ist die Dunkelziffer nach wie vor hoch. Das heißt aber nicht, dass der Bereich Kirche stärker betroffen ist als andere Einrichtungen; das heißt nur, dass sich viel Leid abspielt, von dem die Öffentlichkeit nichts erfährt.

6.3 Prävention

Der Präventionsgedanke setzt sich in unserer Landeskirche immer mehr durch. Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungen sind fast flächendeckend akzeptiert. Das Präventionsmaterial für den Bereich Kindergottesdienst, das im letzten Jahr erarbeitet wurde, steht kurz vor der Veröffentlichung. Im Bereich Kirchenmusik wird noch daran gearbeitet.

„Null Toleranz“ – die Umsetzung dieses Präventionsgedankens benötigt kontinuierlich Sensibilisierung und Fortbildung. Die EKD hat mit dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs Anfang dieses Jahres eine Vereinbarung getroffen, in der sich die EKD verpflichtet eine flächendeckende Einführung und Implementierung von Schutzkonzepten zu unterstützen. Für eine praxisgerechte Umsetzung in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers wäre dazu eine Person erforderlich, die dazu Fortbildungsmodulare entwickelt, gezielte Fortbil-

dung anbietet und individuelle Schutzkonzepte entwickelt. Die bisherige Kultur der Achtsamkeit sollte zu einem standardisierten festen Bestandteil in der Aus-, Fort- und Weiterbildung ausgeweitet werden.

7. Ausblick

Im Vergleich zu anderen Landeskirchen innerhalb der EKD hat die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers durch ihre gesetzliche Vorgabe – das Gleichberechtigungsgesetz - einen Standard für die Gleichstellung geschaffen, der eine gute Basis für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit bietet. An vielen Stellen und in vielen Bereichen wird nach Wegen für mehr Gleichgewicht in der Geschlechterfrage für kirchlich Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige in der Kirche gesucht. Aber nicht überall wird das Gesetz in der gebotenen Pflicht umgesetzt. Konsequenzen bei Nichteinhaltung sind mir bisher nicht bekannt. Für die Zukunft sollte noch mehr Augenmerk auf die Einhaltung des Gesetzes und die Ausstattung derer, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ausüben, gelegt werden.

Anmerkungen

Das Gebiet von Stadt und Landkreis Osnabrück ist bis auf minimale Ausnahmen deckungsgleich mit dem Gebiet des Ev.-luth. Kirchenkreisverbandes Osnabrück-Stadt und -Land.

Der Ev.-luth. Kirchenkreisverband Osnabrück-Stadt und -Land besteht aus den Kirchenkreisen Bramsche, Melle-Georgsmarienhütte und Osnabrück. Wenn nicht anders vermerkt, stammen die Zahlenangaben aus dem 1. Halbjahr 2016.

Die Vergleichszahlen sind dem Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), hg. März 2015, entnommen.

Herausgegeben

vom Ev.-luth. Kirchenkreisverband Osnabrück-Stadt und -Land in Zusammenarbeit mit der Konferenz der Diakonie in Stadt und Landkreis Osnabrück und der Gleichstellungsbeauftragten der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers



Die Gleichstellungsbeauftragte



Vorwort

Die Evangelische Kirche und ihre Diakonie in Stadt und Landkreis Osnabrück haben in den letzten Jahren einen großen Veränderungsprozess vollzogen. Er führte in einigen Bereichen zur Konzentration und förderte die Entwicklung neuer Arbeitsbereiche. Zum 1. Oktober 2011 wurde der Kirchenkreisverband Osnabrück-Stadt und -Land neu errichtet. Im Frühjahr 2013 setzte der Vorstand die Steuerungsgruppe Gender ein, die die vorliegenden Daten erhoben hat.

Wir, die Mitglieder, Männer und Frauen aus Kirche und Diakonie im Osnabrücker Land, haben damit die Anregungen des Gleichstellungsatlas der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vom März 2015 aufgenommen (www.gender-ekd.de). Wir danken den Leitungen und Personalabteilungen der Trägerinnen der Diakonie, des Kirchenkreisverbandes sowie der Kirchenkreise für ihre Mitarbeit bei der Datenerhebung.

Wir wünschen uns, dass dieser Flyer als empirische Grundlage genutzt wird für künftige Diskussionen in Gremien und Geschäftsführungen. Gerne stehen wir für weitere Auskünfte und Gespräche zur Verfügung.

*Diakoniestorin Doris Schmidtke,
Vorsitzende der Steuerungsgruppe Gender*

Osnabrück, im Sommer 2016

1. Bevölkerung Stadt und Landkreis Osnabrück, 31.12.2015

Gesamt: 521.528 Personen

Weiblich: 264.746 (50,8 %)



Männlich: 256.782 (49,2 %)

Bundesdurchschnitt: 49 % (31.12.2012)

2. Kirchenmitglieder, 1.11.2015

Gesamt: 173.407 Personen

Weiblich: 93.950 (54,2 %)



Männlich: 79.457 (45,8 %)

EKD-Durchschnitt: 45 % (31.12.2012)

3. Ehrenamtlich Tätige, 31.12.2014

Gesamt: 8.854 Personen

Weiblich: 6.234 (70,4 %)



Männlich: 2.620 (29,6 %)

EKD-Durchschnitt: 31 % (31.12.2012)

4. Zusammensetzung der Kirchenvorstände

Gesamt: 585 Personen in 64 Gremien

Weiblich: 321 (54,9 %)



Männlich: 264 (45,1 %)

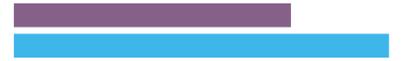
EKD-Durchschnitt: 48 % (Mai 2014)

In 37 Kirchenvorständen hat ein Mann den Vorsitz inne, in 27 Gremien eine Frau.

5. Zusammensetzung der Kirchenkreisleitungen

5.1. 221 Personen in 3 Kirchenkreistagen

Weiblich: 94 (42,5 %)



Männlich: 127 (57,5 %)

Ev.-luth. Landeskirche Hannovers: 59 % (12.8.2014)

In den drei Kirchenkreistagsvorständen sind 15 Personen tätig, davon 5 Frauen und 10 Männer. Einer der drei Kirchenkreistage wird von einer Frau geleitet.

In den drei Kirchenkreistagen gibt es 13 Ausschüsse von Bauausschuss bis Zukunftsausschuss. In den drei Bauausschüssen arbeiten insgesamt 3 Frauen und 28 Männer mit, in den Finanzausschüssen 6 Frauen und 25 Männer, in den Planungsausschüssen 11 Frauen und 22 Männer. In den Bildungs- und Schulausschüssen sind 17 Frauen und 9 Männer tätig, in den Diakonieausschüssen 16 Frauen und 10 Männer, in den Partnerschaftsausschüssen 14 Frauen und 13 Männer.

5.2. 30 Personen in drei Kirchenkreisvorständen

Weiblich: 13 (43,3 %)



Männlich: 17 (56,7 %)

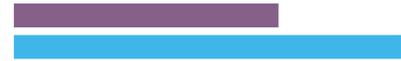
5.3. Superintendenturen

Die drei Superintendenturen sind mit Männern besetzt.

6. Beruflich Mitarbeitende

6.1. Pastoren und Pastorinnen (einschließlich der Superintendenten), 96 Personen

Weiblich: 39 (40,6 %)



Männlich: 57 (59,4 %)

6.2. Diakone und Diakoninnen: 37 Personen

Weiblich: 17 (45,9 %)



Männlich: 20 (54,1 %)

Davon Vollzeitkräfte: 26 Personen

Weiblich: 8 (30,8 %)



Männlich: 18 (69,2 %)

Davon Teilzeitkräfte: 11 Personen

Weiblich: 9 (81,8 %)



Männlich: 2 (18,2 %)

6.3. Mitarbeitende in Kindertagesstätten der verfassten Kirche: 860 Personen

Weiblich: 829 (96,4 %)



Männlich: 31 (3,6 %)

661 Frauen arbeiten in Teilzeit (79,7% aller Frauen). 16 Männer arbeiten in Teilzeit (51,6% aller Männer).

Von den insgesamt 60 Leitungspositionen ist 1 mit einem Mann besetzt.

6.4. Kirchenamt: 91 Mitarbeitende

Weiblich: 64 (70,3 %)



Männlich: 27 (29,7 %)

27 der 64 Frauen arbeiten in Teilzeit; das sind 42,2 % aller Frauen. 100% der Männer (27) arbeiten in Vollzeit. Die Leitung des Amtes sowie die beiden stellvertretenden Leitungspositionen werden von Männern wahrgenommen. Von den 5 Abteilungsleitungen sind 2 mit Frauen besetzt.

6.5. Mitarbeitenden-Vertretung

Die Mitarbeitenden-Vertretungen der drei Kirchenkreise Bramsche, Melle-Georgsmarienhütte und Osnabrück sowie des Kirchenkreisverbandes Osnabrück-Stadt und -Land haben insgesamt 33 Mitglieder. Davon sind 25 Mitglieder Frauen (75,8 %) und 8 Männer (24,2 %).

7. Diakonie

Die Zahlenangaben beziehen sich auf Einrichtungen und Tochtergesellschaften folgender diakonischer Trägerinnen:

DIOS – Diakonie Osnabrück Stadt und Land gGmbH, Turmstraße 10-12, 49074 Osnabrück

Heilpädagogische Hilfe Osnabrück gGmbH, Industriestraße 17, 49082 Osnabrück

Heilpädagogische Hilfe Bersenbrück gGmbH, Robert-Bosch-Straße 3-7, 49593 Bersenbrück.

Gesamtzahl der Mitarbeitenden: 3.729

Weiblich: 2.859 (76,7 %)



Männlich: 870 (23,3 %)

Drei von vier Mitarbeitenden sind weiblich.

Vollzeitkräfte: 800 (21,5 %)

Teilzeitkräfte: 2.929 (78,5 %)

Mehr als zwei Drittel der Mitarbeitenden in der Diakonie arbeiten in Teilzeit.

Davon weibliche Teilzeitkräfte: 2.435 (83,1 %)
Männliche Teilzeitkräfte: 494 (16,9 %)

Bei den drei diakonischen Trägerinnen arbeiten 85,2 % der Frauen und 56,8 % der Männer in Teilzeit. Teildienst ist für Männer wie Frauen die mehrheitliche Beschäftigungsform in der Diakonie

Geschäftsführungen

Von insgesamt zehn Geschäftsführungspositionen ist eine mit einer Frau besetzt.